

Una manera rápida en relación con un empresario para conseguir un trabajo sin tener experiencia

Resumen

Prólogo

¿Cuál es la situación actual de ese trabajo?

¿Qué puede ofrecer realmente interesante para un empleador?

¿Cómo hacer tomar consciencia al reclutador de la importancia de la actitud en su elección?

Prólogo

Alguna vez ha sido rechazado o no ha sido tenido en cuenta por el empleador, porque no tenía suficiente experiencia para el trabajo convocado? ¿Cuántos anuncios ha ignorado para no enviar su currículum o carta de presentación por falta de la experiencia requerida?

Y de acuerdo con usted, es lo que otros estudiantes en busca de trabajo como usted han hecho lo mismo? Por lo tanto, es posible que estos puestos de trabajo obtienen pocas aplicaciones?

Si hubiera un nuevo enfoque para captar la atención de los empleadores que buscan empleados con experiencia, sin tener la experiencia, ¿le gustaría conocer ese medio?

Con este manual, escrito con sencillez y sin pretensiones, me gustaría compartir otro punto de vista que probablemente muy pocas personas observan y practican.

No haga como muchas personas en esta área que les enseña cosas sin jamás llegar a ser conscientes de los nuevos puntos de vista. El mundo evoluciona, incluso si los demás permanecen estáticos! Así que antes de emitir un juicio, ¿no sería más inteligente y sabio experimentar algo?

¿Cuál es la situación actual de ese trabajo?

Eres joven, recién salido de la escuela con su diploma y listo para enfrentar el competitivo mundo de la búsqueda de empleo, pero las ofertas solicitan cierta experiencia.

Puesto que usted no tiene experiencia, entonces usted ignora un montón de puestos de trabajo que podrían ser interesantes. ¿Por qué no probar suerte con los que buscan uno o dos años de experiencia?

¿Hay algo que usted pueda ofrecer y que puedan fácilmente reemplazar esos dos años de experiencia? Usted necesita encontrar algo para que el empleador pueda **hacer una elección** entre la experiencia y lo que usted ofrece y **no responder sí o no** a una sola posibilidad, que es la experiencia.

Entonces, ¿cómo crear esta elección en la mente y el alma o la intuición del empresario, ya que la decisión será tomada en estos dos estados, no sólo con su mente racional.

Lo que usted quiere es tener la posibilidad de entrevistarse con él a pesar de su falta de experiencia. Y si usted puede tener esta entrevista, yo diría que su aceptación de empleo es al menos un 75%.

¿Por qué? Simplemente porque si es seleccionado para una entrevista es porque ha superado más solicitudes que por lo tanto tenían experiencia.

¿Qué puede ofrecer realmente interesante para un empleador?

Todo sucede en una carta de presentación o en una entrevista en persona con el empleador. Si usted no es diferente de los demás, entonces usted será como todos los demás.

Imagínese que usted ha seleccionado 5 puestos abiertos que le interesan y desea enviar una carta para conseguir una entrevista. Estos puestos requieren dos años de experiencia que no los tiene.

Así, en su carta, debe indicar que usted no tiene experiencia y no ocultarlo. De esta manera, usted demuestra su honestidad, una actitud esencial en las relaciones. Pero el entrevistador quiere más que eso.

Él quiere algo más para ver si puede ofrecer una alternativa a esta falta de experiencia.

Para elegir un candidato de calidad, el empleador tiene que ver 3 cosas:

1. **La educación básica o la formación**
2. **Experiencia o habilidades**
3. **La actitud o el comportamiento en sus relaciones**

Entonces usted debe poner su prioridad en la actitud y para hacer que esto suceda, le presento un punto de vista que podría inclinar la balanza en su favor.

¿Cómo hacer tomar consciencia al reclutador de la importancia de la actitud en su elección?

¿Cómo asegurarse de que un empleado con experiencia o no, tiene una actitud sana antes de ser contratado? Este es el reto del reclutador o empleador, ya que todo el mundo trata de dar una buena primera impresión sin demostrar realmente la verdad acerca de este tema, sinceramente.

Y a menudo, después de algunos meses, el empresario se enfrenta a un empleado que no tiene una buena actitud en sus relaciones, pero es demasiado tarde para volver atrás y sobretodo el reclutador, admitir un error de elección frente a sus compañeros de trabajo y perder credibilidad frente a su jefe.

¿Por qué no ofrecer trabajar gratis durante el período que el empleador utiliza para seleccionar a los candidatos, la elección de horarios de las entrevistas, realizar entrevistas y seleccionar a la persona adecuada para el trabajo? ¿Cuánto tiempo podría tomar? 2 a 4 semanas probablemente.

Así, en su carta de presentación, puede ofrecer esto sin ninguna obligación para el empleador y le permitirá ganar experiencia directa. También ayuda al empresario por 2 o 4 semanas de producción de forma gratuita.

Más importante aún, este método simple y de apoyo demuestra su actitud con el empleador, que en muchos casos, no se puede privar de usted, si usted es una persona trabajadora, previsiva, agradable en sus relaciones y por lo tanto productiva.

Por lo tanto, usted demuestra su actitud antes del empleo, y no crear falsas expectativas al respecto.

Si no consigues el trabajo, ¿qué has perdido? Al contrario obtiene la experiencia que puede incluir en su hoja de vida para aplicar en otro puesto. El otro reclutador verá una actitud sana y útil.

Además, cuando llegue el momento de seleccionar a una persona para un puesto de trabajo con un empleador al que le ha dado un trabajo gratis, en quién pensaría él primero?

Usted no quiere dar de usted, porque que piensa que podrían aprovecharse de usted? entonces continúe creyendo esto hasta que se de cuenta de algo más.